

Ytringsfrihed og sociale medier

Advokat María Muñiz Auken, FH – Fagbevægelsens Hovedorganisation

Advokat, Senior Data Privacy Officer, Christoffer Lambert-Züberlein, LEO Pharma A/S

12. november 2021

Dermatology
beyond the skin



1

Agenda

- Introduktion til ytringsfrihed
- Offentligt ansattes ytringsfrihed
- Privatansattes ytringsfrihed
- Arbejdsgiveres muligheder for at ytre sig om medarbejdere



2

Introduktion

- Ytringsfrihed betyder, at man har ret til at sige sin mening på skrift og i tale, gennem lyd, billeder, kunst osv. – eller ikke at sige noget.
- **Hvor står det?**
 - **EMRK art. 10:** "Enhver har ret til ytringsfrihed. [...]"
 - **EU Charter om Grundlæggende Rettigheder art. 11:** "Enhver har ret til ytringsfrihed. [...]"
 - ...og "Enhver har ret til beskyttelse af personoplysninger, der vedrører den pågældende. [...]" (art. 8)
 - **Danmarks Riges Grundlov § 77:**

"Enhver er berettiget til på tryk, i skrift og tale at offentliggøre sine tanker, dog under ansvar for domstolene. Censur og andre forebyggende forholdsregler kan ingensinde på ny indføres. [...]"



3

3

Introduktion

- Ytringer – særligt når det kommer til **beskyldninger** og **freds- og ærekrænkende ytringer** – kan inddeles i to kategorier:
 - "Value judgments" (værdidom/kommentar/meningsbaseret udsagn)
 - "Manden er en idiot!"
 - "Statement of facts" (faktuelle påstande)
 - "Direktøren har taget af kassen"
- **Faktuelle påstande** er "konstaterende" og rigtigheden kan efterprøves, hvorimod **værdidomme** er subjektive meningsbaserede udsagn, der alene kræver et vist faktisk grundlag.

Lingens v Østrig, 8/6/1986 (9815/82), pr. 46:

In the Court's view, a careful distinction needs to be made between facts and value-judgments. The existence of facts can be demonstrated, whereas the truth of value-judgments is not susceptible of proof.

[...]

As regards value-judgments this requirement [of proof] is impossible of fulfilment[...]



5

5

Ytringsfrihed – offentligt ansatte



6

Offentligt ansattes ytringsfrihed – hvad er retstilstanden?

- Retstilstanden er især udviklet af skiftende ombudsmænd
- Retstilstanden har aldrig været lovfæstet og der har aldrig været flertal herfor
- (Bortset fra WB-direktivet/-loven)
- Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed (2016)



7

Offentligt ansattes ytringsfrihed - opsummering af rammerne



- "Man skal gøre det klart, at man udtaler sig på egne vegne
- Man må ikke bryde sin tavshedspligt
- Man må ikke udtale sig på en freds- og ærekrænkende måde, f.eks. ved at fremsætte injurier
- Man må ikke udtrykke sig i en urimelig grov form eller fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for ens eget arbejdsområde."



8

Offentligt ansattes ytringsfrihed - "uden andres forudgående godkendelse"

- En sag om ytringsfrihed for medarbejdere i DR (FOB 2014-12)
- I forbindelse med en nær vens tragiske død skrev en nyhedsvært en kronik i Politiken med stærkt negative udtalelser om religion og religiøse mennesker
- Nyhedsværten kaldt til møde: Indskærpet at det var uacceptabelt, at studieværter i DR gav udtryk for kontroversielle private holdninger i det offentlige rum.
- Fremadretten pålagde DR ham at indhente tilladelse til at fremføre private holdninger.
- Og hvis han endnu engang fremførte sådanne holdninger i det private rum, ville det medføre personalemæssige konsekvenser
- Afvejning: Retten til som privatperson at deltage i den offentlige debat <-> radio- og fjernsynslovens krav om, at DR skal fremstå saglig og upartisk i sin virksomhed – sædvanlig sagligheds- og proportionalitetsvurdering
- Grundlovsstridig censurordning



9



Offentligt ansattes ytringsfrihed - "uden andres forudgående godkendelse"

- Fyns Politi
- Politidirektøren udtalt i en artikel af 26. oktober 2015:
- *"Landbetjentene på Ærø må sige stort set alt,*
- *... når jeg er klar over, hvad de siger, og kritik er rejst internt først"*
- Ombudsmanden tog sagen op på eget initiativ:
- Politidirektørens udtalelser var egnede til at skabe usikkerhed blandt de ansatte om deres ytringsfrihed
- *"Politidirektørens udtalelser i artiklen afspejlede ikke de regler, der gælder for offentligt ansattes ytringsfrihed"*
- Henstilling til Fyns Politi om at rette op på den usikkerhed om de ansattes ytringsfrihed, som politidirektørens udtalelser kan have skabt.



10




Offentlig ansattes ytringsfrihed - "på egne vegne"

- Bornholms Regionskommune – udtalelse 20. juni 2018
- Op til kommunalvalget 2017 udtalte kommunaldirektøren sig i pressen om, at medarbejderne ikke på vegne af regionskommunen skulle deltage i tv-programmer under kommunalvalget
- Ulovlig mundkurv til de ansatte?
- Ombudsmanden udtaler:
- *"Medarbejderne har hele tiden haft frihed til at udtale sig på egne vegne, og det er det afgørende. Det, kommunaldirektøren har udtalt sig om, er alene, at medarbejderne ikke på vegne af regionskommunen skulle deltage i tv-programmer under valgkampen".*
- Ombudsmanden peger dog samtidig på, at det havde været rigtigst, hvis Bornholms Regionskommune umiddelbart efter pressedækningen havde taget initiativ til at melde ud til medarbejderne, at de stadig var i deres fulde ret til at deltage i debatten på egne vegne.





11




Offentligt ansattes ytringsfrihed - tavshedspligt

- U.2019.3250V – Vestre Landsrets dom af 24. juni 2019
- Sygeplejerske ansat siden 2011 i Region Midtjylland
- Skrev i september 2016 opslag i Facebook-gruppen "Jeg er sygeplejerske" med ca. 15.000 medlemmer:
- "Fuldstændigt urimeligt at vi skal arbejde under de vilkår. Stakkels pt, er, i går aftes passede jeg:
...
4. Ung kvinde med smerter efter ... og desuden svær ... og ... syg. Ringede hvert 5. minut. Opkastning, smerter og utryk. IV væske og smertelindring og forsøg på at afhjælpe kvalme og opkastning.
..."
- Sygeplejerskens beskriver en absolut ualmindelig kombination diagnoser, eneste patient i området med de beskrevne diagnoser
- => Patienten klager til regionshospitalet over at være blevet hængt ud på FB
- => Regionen indkalder til sygeplejersken tjenstlig samtale om brud på tavshedspligten
- Opslaget på det tidspunkt slettet af sygeplejersken (hun troede at gruppen var mere lukket en som så) med en beklagelse mht. tavshedspligten
- Bortvist pga. alvorligt brud på tavshedspligten (sundhedslovens § 40)






12




Offentligt ansattes ytringsfrihed - tavshedspligt

- U.2019.3250V – fortsat
- Vestre Landsret:
- Diagnoseoplysningerne gjorde det muligt for en bekendt til patienten at identificere patienten
- Tavshedspligten tilsidesat og dermed misligholdelse af ansættelsesforholdet
- Konkrete omstændigheder, bl.a.:
 - Opslaget hurtigt fjernet
 - Patienten fratoldt sin klage
 - Forklaring om formålet med opslaget og dets karakter
- Bortvisning uberettiget






13



Offentligt ansattes ytringsfrihed - tavshedspligt

- Støttepædagogs omtale af barn under bustur (2009 20-7)
- En støtte pædagog fortalte en tidligere kollega om et bestemt barn, mens de kørte i bus.
- Barnet blev omtalt meget negativt.
- Der blev ikke nævnt navne, stednavne eller tidsperioder ved samtalen i bussen.
- I bussen sad også en pige som kendte støttepædagogen fordi hun havde været støttepædagog for pigens lillebror. Hun kunne høre samtalen og var sikker på at det var hendes lillebror der blev omtalt.
- Støttepædagogen fik en påtale begrundet i brud på tavshedspligten

14



Offentligt ansattes ytringsfrihed - tavshedspligt

- Støttepædagogen (fortsat)
- Ombudsmanden:
- Var uenig i kommunens opfattelse af reglerne om tavshedspligt:
- Han mente ikke støttepædagogen brød sin tavshedspligt ved – i anonyme vendinger – at omtale et konkret barn i et offentligt forum.
- Han lagde vægt på at det kun var dem der i forvejen kendte barnet og de konkrete omstændigheder der blev omtalt, der ville vide hvem barnet var.
- Ombudsmanden henstillede til kommunen at genoptage sagen og overveje om der var grundlag for påtalen.
- Kommunen trak påtalen tilbage.




15




Offentligt ansattes ytringsfrihed - ikke udtrykke sig i urimeligt grov form

- Den åbenmundede portør (FV – kendelse af 10. maj 2017)
- En portør på Roskilde Sygehus kritiserede sin arbejdsplads på Facebook
- Natten mellem 11. og 12. november 2015 kl. 03.00 i sin fritid skrev han et opslag på Koncern Service – Intern Service Facebook-side:




16



Offentligt ansattes ytringsfrihed - ikke udtrykke sig i urimeligt grov form

- "Fantastisk!!!! Så er der måske noget der fungerer i koncernservice. Jeg er portør på ss sygehus og fra mit synspunkt fungerer INTET hverken i rengøringen eller i portørcentralen, alt er sparet ned og alle farer rundt som en flok skide høns i en hønsegård og ved ikke hvad de skal. Chefer og ledere på niveau 3 og 4 tager ikke ansvar for en skid, men kaster alt over på de almindelige ansatte og det hele sejler. Alt dette har jeg ca. 45 mands opbakning til. Ud fra hvad jeg oplever personligt så lider patienterne også under dette koncerncirkus, dette i form af ventetider og manglende rengøring FY FOR HELVEDE ... PS jeg er skide ligeglad med hvad for en samtale i kalder mig ind til næste gang, men jeg håber på bedre kaffe end den jeg fik sidst."*




17




Offentligt ansattes ytringsfrihed - ikke udtrykke sig i urimeligt grov form

- Den åbenmundede portør (FV af 10. maj 2017) – fortsat
- Koncern Service reagerede på formen i opslaget: Ytringsfrihed for alle, men formen i opslaget fandtes stødende:
- *"Vores medarbejdere har ytringsfrihed, og det har den her portør også. Det, vi har reageret på, er formen i hans opslag, som vi synes har en grovhed, der er stødend. For os er det vigtigt, at man udtaler sig på en ordentlig måde og kan dokumentere de påstande, man fremlægger."*




18




Offentligt ansattes ytringsfrihed - ikke udtrykke sig i urimeligt grov form

- Den åbenmundede portør (FV af 10. maj 2017) – fortsat
- Opmanden:
- *"... fra mit synspunkt ..."* og *"Ud fra hvad jeg oplever personligt ..."*. Ingen tvivl om, at der var tale om personlige vurderinger på grundlag af egne oplevelser
- (Altså ytringer på egne vegne/som privatperson)
- Ingen personangreb
- a) Rimeligt grundlag for at udtale sig kritisk om forholdene på nogle konkrete områder, og udtalelserne fandtes lovlige – men på enkelte punkter overdrivelser
- b) Tonen og sprogbruget fandtes provokerende og grov, men henset til den udbredte frustration ikke så urimeligt grov, at det berettigede til en bortvisning




19



Offentligt ansattes ytringsfrihed - ikke udtrykke sig i urimeligt grov form

- Den heftige kritik – DR – (Ombudsmanden 23. mart 2018)
- En ansat i DR – tillidsrepræsentant – kritiserede i januar 2016 DR's tv-program Aftenshowet på Facebook.
- Kritikken fremsat i en kommentar til et FB-opslag i forbindelse med, at en ven i et opslag på sin ikke-lukkede, private FB-side havde kritiseret en journalist på Aftenshowet for et netop gennemført interview.



20




Offentligt ansattes ytringsfrihed - ikke udtrykke sig i urimeligt grov form

- *"Jeg ser af princip aldrig Aftenshowet*
- *Det er nemlig ikke første gang, at man præsenterer den mest*
- *nosseløse*
- *uprofessionelle*
- *kiksede omgang lorte "journalistik" i dansk fjernsyn.*
- *Ever!"*




21



Offentligt ansattes ytringsfrihed - ikke udtrykke sig i urimeligt grov form

- DR: Påtænkt advarsel:
 - Utilbørlig ytring om DR
 - særdeles groft og urimeligt
 - der kunne være tvivl om, hvorvidt udtalelsen var fremsat på vegne af DR
 - Som TR pligt til at gå foran som et godt eksempel
- Med fagforenings mellemkomst konverteret til henstilling om i fremtiden at undgå ytringer fremsat i grov form om DR
- Herefter Ombudsmandens stillingtagen:



22



Offentligt ansattes ytringsfrihed - ikke udtrykke sig i urimelig grov form

- Partshøringsbrevet kan nærliggende forstås sådan, at loyalitetspligten for offentligt ansatte *i sig selv* medfører begrænsninger i de ansattes ytringsfrihed
- En myndighed, der overvejer, om der er grundlag for at reagere over for en ansats offentlige ytringer, skal *alene* vurdere, om ytringerne overskrider de udtrykkelige begrænsninger, der gælder for offentligt ansattes ytringsfrihed – fx om ytringen er urimeligt grov.
- Gældende ret åbner således ikke mulighed for herudover at inddrage betragtninger om illoyalitet



23




Offentligt ansattes ytringsfrihed - ikke udtrykke sig i urimelig grov form

- Partshøringsbrevet kan også nærliggende forstås sådan, at det forhold, at A er tillidsrepræsentant, indebærer særlige begrænsninger i hendes ytringsfrihed
- Det forhold, at hun er tillidsrepræsentant, indskrænker ikke de rammer, der gælder for hendes ret til at ytre sig som offentligt ansat.
- Offentligt ansatte er også beskyttet af reglerne om ytringsfrihed, når de fx udtaler sig som tillidsrepræsentanter




24



Offentligt ansattes ytringsfrihed - ikke udtrykke sig i urimelig grov form

- Ombudsmandens konklusion:
- DR's fremgangsmåde har været egnet til at efterlade indtryk af en klart urigtig opfattelse af gældende ret med hensyn til offentligt ansattes ytringsfrihed. Dette finder jeg meget beklageligt.
- Ingen kritik af henstillingen – det var en ytring i urimelig grov form



25



Offentligt ansattes ytringsfrihed - ikke udtrykke sig i urimelig grov form

- Ombudsmandens udtalelse af 3. november 2021
- *"At gøre mig til et Corona-tilfælde hænger sammen med, at de har plattet min kommune for sygedagpengerefusion, uagtet at jeg hverken har været syg eller i karantæne".*
- Ombudsmanden:
- *"Offentligt ansatte har en vidtgående ytringsfrihed, men sagen viser, at ytringsfriheden har grænser. En beskyldning om, at arbejdsgiveren ønskede uberettiget at opnå sygedagpengerefusion, er efter min opfattelse meget grov og overskrider disse grænser, med mindre den kan dokumenteres eller dog sandsynliggøres"*



26




Offentligt ansattes ytringsfrihed - grov form under konflikt – FOB 2020-47

- To DSB-medarbejdere havde i forskellige situationer under en faglig konflikt i 2018 og 2019 kritiseret ledelsens håndtering af konflikten.
- Den ene – en togfører – lavede et blogindlæg, hvor han omtalte et forslag fra DSB som en "danmarkshistorisk nedslagning af tillidsmandssystemet".
- Den anden – en lokomotivfører – deltog i forlængelse af et fagligt møde i et interview, hvor han kaldte DSB's bestyrelse og ledelse for "inkompetente"
- DSB tildelte advarsler
- *"Under en faglig konflikt vil der i sagens natur være situationer, hvor parterne i større eller mindre grad er uenige. En offentlig arbejdsgiver må – ikke mindst i den slags situationer – i vidt omfang tåle, at de ansatte offentligt kritiserer arbejdsgiveren"*





27



Offentligt ansattes ytringsfrihed - hvordan spiller loyalitetspligten ind?

- Om forholdet mellem offentligt ansattes ytringsfrihed og kravet om loyalitet over for den offentlige arbejdsgiver anfører Justitsministeriets vejledning følgende:
- "[Der]... gælder [...] visse begrænsninger i offentligt ansattes ytringsfrihed.
- Dels må den offentligt ansatte ikke ytre sig i en urimelig grov form eller fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for eget arbejdsområde.
- Dels er centralt placerede medarbejdere tæt på beslutningsprocessen undergivet visse begrænsninger med hensyn til ytringer om forhold, der vedrører deres eget arbejdsområde.
- Det er imidlertid vigtigt at understrege, at den ulovbestemte loyalitetspligt, der består i et ansættelsesforhold, ikke kan medføre yderligere begrænsninger i offentligt ansattes ytringsfrihed.

28



Offentligt ansattes ytringsfrihed - hvordan spiller loyalitetspligten ind?

- Loyalitetspligten er ikke lovreguleret
- Både offentligt og privatansatte har en loyalitetspligt over for arbejdsgiver
- I arbejdstiden, under udførelsen af sit arbejde, må den ansatte virke for at fremme offentlige arbejdsgivers interesser (som udtryk for "borgernes interesser")
- Dette er en del af arbejdspligten og følger af selve ansættelsesforholdet
- Den ansatte må loyalt leve sig ind i, hvad der i givne situationer er myndighedens interesse og målsætning, og i sit arbejde loyalt forsøge at fremme disse




29




Offentligt ansattes ytringsfrihed - hvordan spiller loyalitetspligten ind?

- Gribskov Kommune – (FOB 21-01-2016)
- En forælder oprettede en offentlig tilgængelig Facebook-gruppe, hvor aktuelle forhold på børne- og ungeområdet blev debateret.
- Mail fra kommunen til samtlige ledere af kommunens børne- og ungdomsinstitutioner:
- *"Når en ansat har ytret sig på en måde, så loyalitetspligten er brudt, - så er de ansættelsesretlige konsekvenser min. Advarsel og i særlige tilfælde op til påtænkt opsigelse, - alt efter alvoren i det den ansatte har skrevet om."*





30




Offentligt ansattes ytringsfrihed - hvordan spiller loyalitetspligten ind?

- Gribskov Kommune (fortsat)
- Ombudsmanden tog sagen op af egen drift:
- Offentligt ansatte har ganske rigtig loyalitetspligt, men den er ikke til hinder for, at de ansatte samtidig som privatpersoner – inden for vide rammer - udtaler sig kritisk om deres arbejdsområde i den offentlige debat.
- *"Offentligt ansatte har vidtgående frihed til på egne vegne offentligt at diskutere f.eks. besparelser i kommunale institutioner. Loyalitetspligten kan derfor ikke uden videre bruges som et redskab til at stoppe de ansattes ytringer. Offentlige arbejdsgivere skal være varsomme med de signaler, som de sender til ansatte, der ønsker at deltage i den offentlige debat."*






31



Offentligt ansattes ytringsfrihed - hvordan spiller loyalitetspligten ind?

- "Jeg fik 13 minutter" – Ombudsmanden 5. oktober 2017
- En hjemmesygeplejerske i Frederiksberg Kommune beklagede i et opslag på Facebook, at en af hendes kolleger havde sagt op. Hun gav tre store omstruktureringer i kommunen skylden for opsigelsen. Samtidig nævnte hun, at i alt tre kolleger havde sagt op på to måneder.
- Tre dage efter Facebook-opslaget fik hjemmesygeplejersken 13 minutter til at stille op til et møde med ledelsen og tillidsrepræsentanten.
- Ledelsen indledte med at slå fast, at der ikke var tale om en tjenstlig samtale.
- Kommunen forklarede efterfølgende ombudsmanden, at formålet med mødet var at give sygeplejersken nogle faktuelle oplysninger om bl.a. de omstruktureringer, som hun havde omtalt.
- På mødet gjorde ledelsen hjemmesygeplejersken opmærksom på, at hun havde gjort nogle af sine kolleger kede af det.





32



Offentligt ansattes ytringsfrihed - hvordan spiller loyalitetspligten ind?

- "Jeg fik 13 minutter" – fortsat
- Ombudsmanden:
- Ledelsen i offentlige myndigheder er ikke afskåret fra at tage en snak med en medarbejder, der har brugt sin ytringsfrihed til at kritisere arbejdspladsen
- – forudsat at ledelsen har en saglig grund til det.
- Men ledelsen må ikke på nogen måde kritisere, at medarbejderen har brugt sin ytringsfrihed, og hensigten må ikke være at få medarbejderen til at tie stille.
- Medarbejderen må heller ikke med rette få den oplevelse af situationen.





33



Offentligt ansattes ytringsfrihed - hvordan spiller loyalitetspligten ind?

- "Jeg fik 13 minutter" – fortsat
- Citat Ombudsmanden:
- *"Sådanne samtaler kræver, at ledelsen er meget omhyggelig med sit ordvalg, sin fremtræden og måden, samtalen afholdes på.*
- *Det er afgørende, at medarbejderen ikke oplever det som et forsøg på at få vedkommende til at tie stille.*
- *Offentligt ansatte skal kunne ytre sig uden bekymring for efterfølgende negative reaktioner"*
- Så...: loyalitetspligten har ikke betydning for den ansattes ret til at ytre sig (kritisk) som privatperson uden for tjenesten
- Vidtgående frihed til at udtale sig om ressourcspørgsmål, som kan have væsentlig betydning for de fremtidige forhold på arbejdspladsen, fx nedskæringer

34



Offentligt ansattes ytringsfrihed - hvordan spiller loyalitetspligten ind?

- Konklusioner, bl.a.:
- Loyalitetspligten har ikke betydning for den ansattes ret til at ytre sig (kritisk) som privatperson uden for tjenesten
- Vidtgående frihed til at udtale sig om ressourcspørgsmål, som kan have væsentlig betydning for de fremtidige forhold på arbejdspladsen, fx nedskæringer




35



Offentligt ansattes ytringsfrihed - har ledelsen ytringsfrihed?

- Ombudsmandens Beretning for 20216:
- Ledelsen kan have et legitimt ønske om at reagere på de ansattes kritik.
- *"Grundlæggende gælder, at ledelsen gerne må reagere i anledning af de ansattes offentlige kritik, så længe det sker med et sagligt formål og på en saglig måde. Det gælder, hvis ledelsen tager kritikken til sig og gerne vil følge op på den. Men det gælder også, hvis ledelsen ikke anser kritikken for berettiget og gerne vil give sin version af problemstillingen. Som nævnt er et af hensynene bag de ansattes ytringsfrihed, at ledelsen ikke bør have monopol på sandheden om den offentlige sektor. Men det bør de ansatte heller ikke."*




36



Offentligt ansattes ytringsfrihed - ledelsens mulighed for berigtigelse

- Ombudsmandens udtalelse af 20. juni 2019
- *"Hørt Til Odense Kommunes medarbejderdag:
'Ledigheden i Odense er den andenstørste i landet. Det er en brændende platform der kan sidestilles med børnedødeligheden i Afrika'.
WTF????? (...)"*




37

Offentligt ansattes ytringsfrihed - ledelsens mulighed for berigtigelse

- Ombudsmanden fandt ikke oplaget for en korrekt gengivelse af talen. Men opslaget er inden for rammerne af offentligt ansattes ytringsfrihed
- "Offentligt ansatte har en vidtgående ytringsfrihed. Det betyder bl.a., at de er berettigede til at bruge skarpe og polemiske vendinger og overdrevne udtryk, så længe de f.eks. ikke kommer med åbenbart urigtige oplysninger eller er urimeligt grove"
- Odense Kommune havde mulighed for i den konkrete sag at kunne tage til genmæle over for Facebook-opslaget ved – over for den pågældende medarbejder eller i en bredere kreds – at tilkendegive, hvad lederen faktisk havde sagt, og hvad sigtet med det var.



38



39

Privatansattes ytringsfrihed

Dermatology
beyond the skin



November 23, 2021 40

40

Privatansattes ytringsfrihed

- Privatansatte har som alle andre også en grundlæggende ytringsfrihed – der er begrænset af de samme undtagelser om blandt andet strafbare og tavshedsbelagte ytringer
- I modsætning til offentligt ansatte, har privatansatte en klar begrænsning af ytringsfriheden i form af **loyalitetsskiltet!**
 - Decorum spiller også en naturlig rolle i den forbindelse...



41

41

Privatansattes ytringsfrihed

U.2017.391.V – "Tæskeholdet" (1)*

- EkstraBladet bragte artikel om en rejsekundes ubehagelige oplevelse i Tyrkiet – en seksuel krænkelse under en massagetime.
- I artikelns kommentarspor på Facebook blev en medarbejder (*der på sin facebookprofil fremstod som at arbejde hos et rejsebureau*) tagget af en tidligere kollega, og medarbejderen svarede kollegaen:

"Jeg har de sidste tre år haft et privat tæskehold til at tage sig af disse modbydelige episoder! Det har virket. Så rejs med [rejseselskabet] til Tyrkiet og ingen tør lave dette nummer med vores gæster!!!"

[...]

Tæt på jeg syntes syndt om vedkommende der udøver denne form for krænkelse for de for virkelig hvad de fortjener! Og det er ikke for børn."

➔ Medarbejderen blev bortvist



42

42

Privatansattes ytringsfrihed

U.2017.391.V – "Tæskeholdet" (2)

- **Både byret og landsret:**
 - Kommentaren
 - *"fremstod efter sin orallyd og indhold som alvorligt ment..."*
 - og blev *"skrevet i en åben blog"*
 - Der var
 - *"åbenbar risiko for, at andre læsere ville opfatte den seriøst, hvilket kunne føre til en shitstorm, da selvtægt og vold er ulovligt og i den grad strider mod rejsebureauets værdier."*
 - og der var *"tale om negativ omtale af arbejdsgiveren, hvilket må anses som illoyalt..."*
- **Bortvisningen var berettiget**
 - ...uanset i) om medarbejderen mente kommentarer alvorligt eller ej og ii) om indholdet af kommentaren ikke blev realiseret

➔ *Altså: Modtagerkreds og skaderisiko*



43

43

Privatansattes ytringsfrihed

U.2018.2891.Ø – "Cigaretsmugleren" (1)*

- Medarbejderen var ansat hos SAS, og i SAS "Code of Conduct" og politikken for brug af sociale medier var der klart taget stilling til, hvilken adfærd SAS forventede af sine medarbejdere.

"[...] As an employee of SAS you must at all times avoid actions or conduct that may compromise, be detrimental to or threaten your own or SAS's goodwill and image."



44

44

Privatansattes ytringsfrihed

U.2018.2891.Ø – "Cigaretsmugleren" (2)*

- Medarbejderen havde 300 venner på sin lukket facebookprofil, herunder kollegaer.
- På vej hjem fra ferie med SAS spurgte han på facebook, hvem der havde morgenvagten, og da en mandlig kollega svarede, skrev medarbejderen:

"Hehe det skal helst være en pige [da] du går ikke rundt med din taske. Har købt 3 kartoner smøger. Og skal bruge en til og tage de 2 igennem tolden som er på job... Men kan lige skrive når jeg er landet [...]"

Flere andre kollegaer besvarede opslaget og skrev, at medarbejderen åbenlyst talte om smugleri

- Opslaget slettet kort efter landingen, men to dage senere blev han bortvist.



45

45

Privatansattes ytringsfrihed

U.2018.2891.Ø – "Cigaretsmugleren" (4)

- **Landsretten:**

- Uanset, at der var tale om en lukket profil, var der ikke tale om en "lukket gruppe"
- Efter ordlyden havde medarbejderen til hensigt at overtræde toldloven og misbruge sit ID-kort (ulovligt – og skadevirkning for arbejdsgiveren)
- ...og opslaget fremstod ikke som en spøg (i modsætning til byretten) og kunne under alle omstændigheder misforstås – hvilket det også blev (modtagergruppen).
- **Derfor:** Grov tilsidesættelse af de interne politikker (uanset at det ikke blev realiseret) – opslaget var egent til at skade SAS omdømme alvorligt og var en overtrædelse af loyalitetspligten
 - ➔ **Opsigelse berettiget men ikke bortvisning!**
 - *Modtagerkreds, skaderisiko, anciennitet, tidligere tilfælde*



46

46

Privatansattes ytringsfrihed

FV2021.48 – 16. september 2021 – "Den muslimske gravplads" (1)

- En medarbejder hos et vagtfirma kommenterede den 10. august 2020 et opslag på facebook om brand på en muslimsk gravplads med en grinende smiley.
- Samme dag blev medarbejderen kontaktet på messenger og spurgt, om han mente, at det var sjovt med branden på gravpladsen
 - ➔ Medarbejderen svarede, at han havde trykket forkert og, at det skulle have været en "ked af det smiley".
- Medarbejderen kontaktede sin driftsleder næste dag, men da havde kvinden allerede kontaktet vagtfirmaet
 - ➔ Medarbejderen blev **bortvist** med henvisning til, at han havde udtrykt holdninger på sociale medier, der "under ingen omstændigheder er forenelige med [vagtfirmaets] værdier og etik"



47

47

Privatansattes ytringsfrihed

FV2021.48 – 16. september 2021 – "Den muslimske gravplads" (2)

- I vagtfirmaets etiske kodeks fremgik det, at

*"[Vagtfirmaet] respekterer den enkeltes ret til ytringsfrihed [...] Medarbejdere [...] der deltager i aktiviteter på sociale medier, som viser en tilknytning til eller henviser til [vagtfirmaet] skal udvise en adfærd, som er **i overensstemmelse med [vagtfirmaets] værdier og politikker**"*

- Under sagen kom det frem, at medarbejderen havde en række opslag af samme karakter på sin profil, og under voldgiftssagen gjorde medarbejderen gældende, at ingen af opslagene var nedgørende eller skadelige for vagtfirmaet, men at det var "lovlige politiske ytringer, som er omfattet af hans ytringsfrihed"
- Arbejdsgiveren gjorde derimod gældende, at "ytringerne udgør en særdeles grov tilsidesættelse af vagtfirmaets værdier og politikker og har en potentiel skadevirkning for vagtfirmaet [...]"



48

48

Privatansattes ytringsfrihed

FV2021.48 – "Den muslimske gravplads" – opmandens vurdering

... på den ene side...

- Facebook-profilen var åben og kunne læses af enhver,
- "[...] opslaget må naturligt opfattes sådan, at han finder positivt [...]"
- ...og medarbejderens forklaring om, at der var tale om en fejl, kunne ikke lægges til grund
- "[...] en sådan tilkendegivelse fra en person, der arbejder som vagt kan være egnet til at skabe utryghed og mistillid til, at han kan varetage sit arbejde"

... på den anden side

- Der var alene tale om tilføjelsen af en smiley til en andens opslag
- Ud fra hans reaktion, da kvinden kontaktede ham, må det lægges til grund, at der var tale om et øjeblik tankeløshed
- Den eneste forbindelse til vagtfirmaet var, at det fremgik, at han var ansat, og at han tidligere havde delt vagtfirmaets rekrutteringsopslag



49

49

Privatansattes ytringsfrihed

FV2021.48 – 16. september 2021 – "Den muslimske gravplads" (2)

- ...på den baggrund fandt opmanden, at bortvisningen ikke var berettiget uden forudgående advarsel.
 - *Afgørende var altså **konteksten**, ingen umiddelbar/potentiel skadevirkning og ingen tidligere forhold (eller advarsler om samme)*
 - *...særligt i forhold til sagen om Tæskeholdet, der direkte henvendte sig til/omtalte arbejdsgiveren*
- Det fremgår ikke af kendelsen, om en opsigelse ville have været berettiget
- Perspektivering til Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 19. juli 2018 (*sagerne 2018.0326 og 2018.0330*)– "service teknikeres brud på alkoholpolitik"
 - ➔ *"Opmanden finder, at omstændighederne ved alkoholindtagelsen har indebåret potentielle skadevirkninger for TDC's image [...]"*
 - ➔ *I formildende retning [...] en meget beskeden alkoholindtagelse under et måltid, som de indtog i forbindelse med overarbejde. Endvidere må det lægges til grund, at overtrædelsen skyldes en forglemmelse og ikke en bevidst tilsidesættelse af alkoholpolitikken"*
 - ➔ Ikke bortvisning – men en opsigelse ville have været berettiget



50

50

Privatansattes ytringsfrihed

Opsummering af hovedelementer:

- **Konteksten**
 - ➔ Hvad har ført til opslaget, og i hvilket forum er den kommet frem
- **Opslagets karakter og grovhed**
 - ➔ ...både i form, indhold og omfang
- **Potentiel skadevirkning**
 - ➔ Opslagets risiko for at skade arbejdsgiverens virksomhed
- **Modtagerkredsen**
 - ➔ Hvem er vennerne, er der kollegaer, kunder/klienter/patienter og omfanget af modtagere
- Specifikke **bestemmelser eller politikker** for brug af og adfærd på sociale medier
- Henvender opslaget sig **direkte til arbejdsgiveren**, eller er skadevirkningen "**indirekte**"



51

51

Hvad må arbejdsgiverne sige...

Dermatology
beyond the skin




52

52

Introduktion

• Historik

- +10 år undervejs  General Data Protection Regulation
- Beskyttelsen af personoplysninger (*i medfør af retten til respekt for privatliv for familieliv*) bliver betragtet som en grundlæggende rettighed på same niveau som ytringsfriheden og forsamlingsfriheden, mv. (*se bl.a. C-311/18, pr. 98 ff.*)
- Personoplysninger er inddelt i to kategorier:

Særlige kategorier (" <i>følsomme oplysninger</i> ")	Almindelige oplysninger
Personoplysninger om <ul style="list-style-type: none"> - race eller etnisk oprindelse, - politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning - fagforeningsmæssigt tilhørsforhold - genetisk data og biometrisk data - Helbredsoplysninger, og - oplysninger om seksuelle forhold eller seksuelle orientering er forbud 	...alt andet...

- *Særlige regler for oplysninger om strafbare forhold og "fortrolige oplysninger"*



53

53

Materielt anvendelsesområde

• Materielt anvendelsesområde

- "[Forordningen] gælder ikke for behandling af personoplysninger som foretages af en fysisk person som led i rent personlige eller familiemæssige aktiviteter." (GDPR art. 2, stk. 2, lit. c, og databeskyttelseslovens § 1, stk. 2)

➔ **Aktiviteter uden forbindelse med erhvervmæssig eller kommerciel aktivitet!**

- **Datatilsynet:** Offentliggørelse af personoplysninger på sociale medier kan være en "ren personlig eller familiemæssig aktivitet", men der skal foretages en helhedsvurdering af offentliggørelsen, herunder formålet og karakteren af de offentliggjorte oplysninger.

Datatilsynets afgørelse af 4. august 2020, j.nr. 2019-31-2287

- Offentliggørelse af lydoptagelse på Youtube og delt på Facebook af et møde med to kommunale sagsbehandlere **ikke omfattet af GDPR**

Østre Landsrets dom af 26. august 2020

- Privatpersons offentliggørelse af billede og oplysninger om strafbare forhold på Facebook som led i en "kommerciel aktivitet" **omfattet af GDPR**
- Landsretten og byretten: Anvendelsen af GDPR på facebookopslaget var ikke i strid med informations- og ytringsfriheden!
- Bøde på 25.000 kr. for overtrædelse af DBL § 8, stk. 4.



54

54

Grænserne for arbejdsgivere

• Oplysninger om fratrædelse eller afskedigelse

- Intern og ekstern kommunikation om konkrete medarbejders ansættelsesforhold – både fravær, vilkår, fratræden og baggrunden herfor er behandlinger af personoplysninger, er omfattet af databeskyttelsesreglerne.

- Information internt i organisationen eller eksternt til kunder om fx en medarbejders fratræden er en videregivelse, der kræver hjemmel.

➔ ...og opfylde de grundlæggende principper om nødvendighed, saglighed og proportionalitet mv...

- Videregivelse af oplysninger om det forhold, at en medarbejder fratræder/er fratrådt kan som udgangspunkt ske efter interesseafvejningsreglen i GDPR art. 6, stk. 1, litra f.

➔ Kan fx være nødvendigt af hensyn til hindre rygtedannelse eller uro – særligt fordi medarbejderne nok vil opdage det på et tidspunkt...



55

55

Grænserne for arbejdsgivere

• Må oplysninger om baggrunden videregives?

- Det vil som overvejende udgangspunkt *ikke være* legitimt og nødvendigt at videregive oplysninger om baggrunden for fratrædelsen/afskedigelsen – opfylder derfor ikke interesseafvejningsreglen.
- ➔ *Medarbejderens interesse i af oplysningerne ikke kommer frem vil gå forud for arbejdsgiverens interesse i at videregive disse oplysninger!*

• Hvad så hvis medarbejderen lyver? ...spredt rygter? ...kun fortæller halvdelen af historien?

Følsomme oplysninger <i>Fx helbredsoplysninger</i>	Strafbare forhold, DBL § 8 (GDPR art. 10)	Fortrolige oplysninger <i>Fx ansættelsesmæssige forhold</i>	Alm. oplysninger <i>Fx søgt nye udfordringer mv.</i>
HR: Oplysningerne kan ikke videregives.	a) Samtykke b) AGs interesse der " <i>klart overstiger</i> " medarbejderens (meget snævert område)	• Skærpet interesseafvejning efter GDPR art. 6, stk. 1, litra f.	Kræver en konkret, nødvendig og legitim interesse (se ovenfor)

- ➔ *Der er meget snævre rammer for at videregive oplysninger om baggrunden for fratræden uden medarbejderens samtykke.*



56

56



57

57

Tak for i dag!

